

LE COQUELICOT D'AXWAY

L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Pourcentage moyen d'augmentation des salaires : loin, très loin de l'inflation !

2,9%. C'est le pourcentage moyen d'augmentation accordé en 2022 par Axway. Loin, bien loin des 4,5% d'inflation répertorié par l'INSEE pour le mois de mars dernier (+3,6% en février). Loin également des revendications salariales exprimées par les cadres en particulier, tous secteurs d'activités confondus, qui sont 96% à réclamer **des augmentations de salaire, en moyenne 4 %, soit encore en dessous du niveau actuel de l'inflation**. Nous nous sommes fait l'écho, sur l'espace CGT [Jive](#), des résultats de ces enquêtes de terrain, dont le sérieux ne peut être mis en doute, car publiés et repris par nombre de sites Internet spécialisés RH qui ont pignon sur rue.

Pour autant et malgré un taux de mécontentement croissant exprimé par une majorité de salariés français à travers l'[Axway Voice Survey](#), la direction semble ne pas en prendre toute la mesure : pour 2021, sur la question « Je pense que ma rémunération totale (salaire de base + primes éventuelles + avantages sociaux + actions) est juste, par rapport à des fonctions similaires que je pourrais occuper dans d'autres entreprises », **seuls 33% des répondants se montrent d'accord avec ces affirmations** ; soit 5 points de moins par rapport à 2020. A travers les échanges que nous entretenons avec les salariés cette politique risque, en particulier cette année, de donner des envies d'aller travailler ailleurs à pas mal de nos collègues, ce qui serait contre-productif par rapport à la volonté affichée par la direction de « fidéliser » ses salariés. Il y a donc urgence à revoir la politique salariale qui n'a que très peu bougé depuis les 5 dernières années.

Bien sûr, certains prétexteront qu'il existe la prime d'intéressement qui permet, cette année, de servir 1706,25 euros bruts soumis aux contributions sociales CSG et CRDS et à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de placements dans un PEE, PERCO ou PEI. Et si cette prime reste évidemment la bienvenue notamment pour les bas et moyens salaires, elle dépend fortement de la performance financière de l'entreprise et donc, par essence, elle reste aléatoire. Rappelons que nous bénéficions également de la participation dont le calcul a été savamment revu, afin que nous ne puissions plus la percevoir.

Enfin, rappelons que ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salariés actifs qui, collectivement, forment le salaire socialisé. Ainsi, pour les retraites, ce sont les cotisations versées à partir des salaires des salariés en activité qui servent à payer les retraites des retraités d'aujourd'hui.

Le démarrage prochain des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour 2022 sera l'occasion, pour la CGT, de revenir sur la politique salariale d'Axway et d'exposer ses revendications en la matière. ■

Vos élu.es et représentants syndicaux CGT chez Axway

			
Isabelle Ferreira	Farid Ouadah	Dominique Robin	Selem Salhi
047172480	0147172605	0609035367	0147172097
Elue au CSE	Elu au CSE Délégué syndical	Elu au CSE Membre de la CSSCT	Représentant syndical au CSE

LUTTER pour GAGNER



BRÈVES

Budgets 2022 pour les différentes divisions d'Axway : circulez, y a rien à voir !

« Les élu.e.s ENSEMBLE ! demandent à connaître les budgets 2022 alloués aux différentes divisions d'Axway (R&D, Sales, Marketing-Communication, ...) ». Mis à l'ordre du jour du CSE de mars, la direction a refusé de nous donner le moindre chiffre, prétextant que jusqu'ici elle n'avait jamais communiqué ces informations. Sans doute, mais il y a un début à tout ! Vu les résultats 2021 qui ne réjouissent personne ; vu le pourcentage d'augmentation moyenne des salaires cette année ; vu les choix réaffirmés en matière de stratégie sur laquelle le CSE doit annuellement donner son avis nous estimons, nous élu.e.s, être parfaitement en droit de connaître les budgets qui vont concourir (ou pas) à servir cette stratégie. Refuser la transparence et le débat sur le sujet ne peut que créer le doute. ■

Fleex : lentement mais sûrement

Interrogée sur le taux d'adoption à la plateforme Fleex, la direction nous a répondu qu'en date du 29 mars, 294 salariés avaient choisi des biens d'équipement. Ce chiffre, en lente augmentation ces derniers temps, est encore loin d'un objectif de 80% d'utilisateurs. L'item le plus apprécié est l'écran portable 16 pouces. Nous avons déploré l'absence de réponse du fournisseur lorsqu'il est interrogé sur l'ajout d'un nouvel item au catalogue. L'extension de ce service est prévue pour de nouveaux pays. ■

Ouverture prochaine des négociations sur l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des sujets couverts par les négociations en entreprise. Cette thématique fait partie d'un ensemble plus vaste intitulé « La négociation collective égalité professionnelle et qualité de vie au travail ». La qualité de vie au travail (ou QVT), élément de novlangue positiviste, vient remplacer les définitions de prévention de la souffrance au travail ou des risques psychosociaux trop négativement connotés. Dans ces domaines, nous ne partons pas d'une feuille blanche, un projet d'accord de 2018, balayait déjà un certain nombre de points. Si nous attendons de la direction des propositions concrètes sur les réductions des écarts de salaire, nous comptons aussi faire le bilan de l'ancien texte et faire des propositions pour l'améliorer. Ainsi, celui-ci manque cruellement d'engagements chiffrés et doit encore avancer notamment sur la prévention du harcèlement. ■

Forfait mobilités durables, c'est pour bientôt !

Les négociations sur le sujet sont quasiment terminées (voir le [Coquelicot](#) d'Axway de mars). En l'état, le projet d'accord, très abouti, reflète un processus de négociation constructif dans lequel les contributions de la CGT



Axway auront beaucoup pesé. Nous ne manquerons pas de vous faire une présentation plus poussée du texte lorsqu'il sera finalisé. Nous réfléchissons également à faire des sessions en ligne, dans lesquelles nous vous livrerons notre analyse sur le sujet et répondrons à vos questions. N'hésitez pas à vous abonner à notre page

[CGT Axway](#) sur Jive pour en savoir plus. ■

Avantages en nature : tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne

Étrange situation ! Nous avons interrogé la direction sur les raisons qui ont amené à la suppression des récompenses offertes aux salariés en R&D qui participaient au concours de la semaine dite « libre et heureuse » ou « happy free week ». En effet, la raison invoquée a été que les récompenses (baptisées *Incentives* en Axway-English) constituaient des [avantages en nature](#) et étaient donc assimilables à des éléments de rémunération. Soit. Mais alors, pourquoi certains commerciaux qui partent en voyage d'agrément avec un ou une conjointe, ne se voient-ils pas imputer ceux-ci comme des avantages en nature ? La jurisprudence est pourtant [extrêmement claire](#) et constante sur ce sujet. Sur la première partie de la question, la direction a confirmé que les récompenses étaient bien assimilables à des avantages en nature mais qu'aucune consigne de sa part n'avait été donnée pour mettre fin à ce principe. Alors pourquoi ne pas avoir proposé de mécanisme visant à neutraliser la taxation de ceux-ci ? Une prime accompagnant ou remplaçant le chèque cadeau aurait pu faire l'affaire. Sur le deuxième point, la direction n'aura pas été d'une grande précision dans ses réponses. Tout au plus avons-nous entendu le nom de « Axway Inc » (le voyage était-il proposé par une filiale d'Axway ? Serions-nous dans un cas « d'optimisation sociale » ? Mystère) et que cette pratique n'a jamais fait l'objet de redressement jusqu'à présent. Nous nous émerveillons sur le fait que, pour mettre en place certaines pratiques, la direction soit prête à mettre son « imagination at work ». ■



Recrutements : pas de perspective mais quelques chiffres

Lors de la réunion CSE de mars, nous avons interrogé la direction sur l'existence de perspectives de recrutement. Elle nous a répondu qu'il n'existe ni plan de recrutement pour l'année 2022, ni plan de création ou de renfort de postes afin de servir la stratégie. Mais elle nous a cependant communiqué des indicateurs sur les offres d'emploi en cours. Au 29 mars, il y avait 66 positions ouvertes sur l'ensemble des sites, dont 25 en R&D et 25 en CSO. Géographiquement, 38 postes sont à pourvoir en Europe et 13 en France. Enfin, 4 postes sur 5 sont des remplacements de départs de salariés. ■



Consultez notre espace juridique sur Jive

◉ Temps de travail	◉ Rémunération	◉ Congés et absences	◉ Congés spéciaux
◉ Statut du salarié	◉ RTT	◉ Licenciement	◉ Rupture conventionnelle
◉ Autres Sanctions	◉ Contrat de travail	◉ Discriminations	◉ Maladie
◉ Accidents du travail	◉ Harcèlement, violence en entreprise	◉ Accords collectifs Conventions collectives	◉ Réseaux sociaux et entreprises
◉ Médecine du travail	◉ Forfait-jours	◉ IRP	◉ Handicap
◉ Télétravail	◉ Mobilité	◉ Surveillance des salariés	◉ Entretien professionnel
◉ Entretien d'évaluation	◉ Inaptitude Reclassement	◉ Droit à l'image	◉ Lanceur d'alerte

Vous avez loupé nos derniers billets de blog ? [CLIQUEZ !](#)



L'actu juridique

Humour ou injure ? Telle est la question

Les mots blessent et un ton humoristique peut recéler des injures. Un récent arrêt de la Cour de cassation met en évidence que la liberté d'expression en entreprise a des limites et qu'un employeur est en droit de sanctionner un salarié dont les propos sont susceptibles de nuire à la santé au travail de ses collègues.

En décembre dernier, la Cour de cassation a statué sur le cas d'un salarié qui se démarque par la récurrence de propos injurieux ou offensants.

Selon les mots rapportés, il a traité des collègues de travail de « *Kate Moss Moche* », de « *merdeuse de chti* », de « *naine* », ou de « *ritale* ».

Il a également rebaptisé « le CAT » un service où travaillent deux collègues en situation de handicap.

A une autre collègue, de nationalité italienne, il a demandé en réunion « *comment dit-on lèche-cul en italien ?* » avant de répondre que la bonne traduction était le nom de famille de cette collègue.

Selon l'auteur de ces propos, il s'agit d'humour.

La Cour de cassation a confirmé que de tels propos sont des injures et que son employeur était en droit de licencier l'auteur pour faute grave.

En effet, les entreprises sont tenues, à l'égard de chaque salarié, d'une obligation de sécurité qui impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique et mentale (Code du travail, art. L. 4121-1).

En outre, les employeurs doivent planifier la prévention en y intégrant « *les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel (...) ainsi que ceux liés aux agissements sexistes* » (Code du travail, art. L. 4121-2).

De la même façon, tout agissement en lien avec un critère de discrimination, subi par un salarié et « *ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » peut constituer une discrimination (art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

Un licenciement du salarié auteur de propos répétés qui pourraient relever du harcèlement ou de la discrimination semble donc constituer une réponse appropriée de l'entreprise pour satisfaire à ses obligations.

Humour ou injure : comment faire la différence ?

Plusieurs indicateurs permettent de supposer que les limites de la liberté d'expression ont été dépassées :

- quand la moquerie cible des personnes concernées par un ou plusieurs critères de discrimination : sexe, apparence physique, nationalité, handicap, etc. ;
- quand des collègues font remarquer que c'est blessant ;
- quand les personnes visées expriment un malaise ou tentent d'éviter l'auteur.

Il est courant de sous-estimer la portée de ces discours toxiques. Pourtant, les entreprises ont tout intérêt à s'en préoccuper, tant pour préserver la santé de leurs salariés que pour améliorer l'ambiance de travail et la productivité.

Sensibiliser l'ensemble des managers et des équipes sur les impacts des propos injurieux et des agressions verbales, sur les limites de l'humour et sur le respect entre collègues est également indispensable ; de la même manière, il est important d'informer les salariés sur le fait qu'ils sont en droit de se plaindre s'ils subissent de tels propos. ■

Cour de cassation, chambre sociale, 8 décembre 2021, n° 20-15-798 (des propos injurieux et offensants à l'égard d'autres salariés peuvent justifier un licenciement pour faute grave)

Si je démissionne, ai-je droit aux allocations chômage ?

Si vous démissionnez, vous ne pouvez pas percevoir tout de suite des allocations chômage (plus de précisions [ici](#)).

Il existe toutefois certains cas où une démission peut être considérée comme légitime par Pôle emploi. Dans ces cas précis, vous pouvez alors avoir droit aux allocations de retour à l'emploi juste après avoir démissionné.

Cela est le cas si vous :

- ✓ déménagez pour suivre la personne avec qui vous vivez en couple ;
- ✓ vous partez en formation ;
- ✓ votre employeur ne vous verse plus de salaire ;
- ✓ vous êtes victime d'actes délictueux au travail (comme des violences physiques, ou du harcèlement) ;
- ✓ vous créez ou reprenez une entreprise ;
- ✓ vous avez un projet de reconversion professionnelle ;
- ✓ vous partez en service civique ou en volontariat ;
- ✓ vous avez déjà été inscrit à Pôle emploi, mais vous n'avez pas épuisé tous vos droits à indemnisation ;
- ✓ vous avez été licencié, puis vous avez trouvé un nouvel emploi que vous avez quitté moins de 65 jours après l'embauche.

Si vous n'êtes dans aucune de ces situations, rassurez-vous toutefois : cela ne veut pas dire que vous ne toucherez jamais d'allocation. Mais il vous faudra attendre. Au bout de 121 jours de chômage, soit 4 mois environ, vous pourrez en effet demander à Pôle emploi le réexamen de votre dossier.

Points-clés :

- en général : pas d'allocation chômage tout de suite après une démission ;
- des exceptions existent en cas de démission légitime ;
- en dehors de ces exceptions, vous pouvez demander un réexamen de votre cas 4 mois après à votre dernière inscription à Pôle emploi.



Budgets du CSE : le groupe ENSEMBLE ! demande (et obtient) le report des votes pour cause de non-respect du délai de remise des documents par le Bureau

Dans le cadre de la présentation du réalisé budgétaire 2021 et du prévisionnel 2022 du CSE, les élu.e.s de notre groupe ont fait la déclaration suivante, lors de la réunion CSE du 29 mars dernier : « L'article [L2315-71](#) du Code du travail précise : « *Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article [L2315-68](#), les membres du comité social et économique chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité social et économique les comptes annuels.*

Le règlement intérieur du CSE reprend, dans son article 6, le contenu de l'article du code du travail.

Nous constatons, et ce n'est pas la première fois, que le bureau du CSE ne respecte pas ce délais.

La situation est la même concernant le budget prévisionnel 2022 qui nous est remis trop tardivement pour que nous puissions procéder à une analyse sérieuse et voter en toute connaissance de cause.

Compte tenu de cette situation, les élu.e.s du groupe ENSEMBLE ! demandent un report des votes concernant le réalisé 2021 et le prévisionnel 2022. » ■

Retrouvez l'ensemble des activités proposées par votre CSE, les ordres du jour, les procès-verbaux des réunions sur l'espace [ENSEMBLE !](#) dans Jive ou en partie sur www.cse-axway.fr

Changement de Secrétaire au CSE

Après presque un mandat et demi exercé en tant que Secrétaire du CSE, Alain Tordjman prend sa retraite. Jean-Claude Bellando lui succède après un vote réalisé en séance le 28 mars dernier. Le groupe ENSEMBLE ! avait proposé la candidature d'Angélique Rouzé qui, malheureusement, n'a pas été retenue. Cela aurait pourtant permis que le poste de Secrétaire du CSE soit occupé par une femme, ce qui aurait été une première dans l'histoire d'Axway. ■

De la nécessité de traduire en français consignes et directives pour éviter les problèmes

La loi du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française pose le principe que **la langue française est la langue du travail** comme elle est la langue de l'enseignement, des échanges et des services publics. Pour que le dialogue social dans l'entreprise s'effectue dans de bonnes conditions, que la **sécurité et la santé des travailleurs** soient protégées, que les salariés ne disposant pas de compétences linguistiques suffisantes ne soient pas pénalisés, la loi impose l'usage de la langue française dans un certain nombre de documents et de circonstances de la vie professionnelle. Les documents de travail n'échappent pas à cette obligation, même si quelques exceptions existent pour les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Chez Axway, la quasi-totalité des documents de travail, nécessaires à la bonne compréhension des tâches à accomplir par les salariés, sont en langue anglaise. Ce qui n'est pas sans poser de problèmes pour celles et ceux qui ne sont pas particulièrement à l'aise avec cette langue. Bien sûr, la direction propose, à qui le demande, de se former ou se perfectionner, peu ou prou, en anglais. La CGT et la CFDT sont intervenues, à plusieurs reprises et sur la durée, afin d'infléchir le

« tout anglais » pratiqué chez Axway, au moins pour les messages émanant de la direction et concernant des sujets de fonds, comme par exemple les directives impliquant les salariés en matière de sécurité.

Justement, la sécurité

S'il convient de reconnaître des efforts de traduction en français

réalisés sur les formations obligatoires à la sécurité, il n'en demeure pas moins que les récents messages (« *Keeping our information systems secure* ») adressés aux salariés sur des aspects de sécurité et de cyber sécurité, notamment dans le cadre du conflit actuel entre la Russie et l'Ukraine, restent en « full English ».

Et que se passerait-il si, par une mauvaise compréhension des consignes et directives écrites en anglais en matière de sécurité, un salarié commettait une imprudence ou une erreur grave, mettant Axway en difficulté ? Serait-il sanctionné ? Serait-il sanctionné pour avoir eu le tort de ne pas avoir totalement compris parce-que pas complètement bilingue ? Pourrait-on le lui reprocher ?

Nous continuons à porter ce sujet auprès de la direction avec la volonté de le faire aboutir rapidement et dans un cadre légal. ■

Le travail serait-il en voie d'extinction ?

Le travail constitue la norme, et c'est en l'exerçant que l'on acquiert les moyens de vivre. Il est également le lieu où nous mettons en scène nos capacités, où nous participons à la construction de nouvelles réalisations.

Le travail occupe ainsi une place centrale faisant de l'absence de celui-ci - et donc de revenus, d'utilité et d'inscription dans un collectif - une situation souvent mal vécue par les personnes ainsi que par la société. Selon certains sociologues pourtant, le travail ne serait plus le vecteur privilégié de l'épanouissement individuel ainsi que du lien social.

La fin du travail

Le travail serait même de moins en moins valorisé, la **nouvelle génération** lui accordant désormais moins d'importance que les générations précédentes. On parle depuis les années soixante-dix "d'allergie au travail" et d'autres auteurs vont encore plus loin aujourd'hui affirmant que la **"valeur travail"** a disparu de l'espace social. L'industrialisation ayant sectionné le sens, le signifiant a, selon toute vraisemblance, abandonné son signifié.

Le travail aurait-il donc perdu sa sémantique ? La distance instaurée entre l'**acte professionnel** et l'objet qui en résulte, la platitude des gestes, l'absence de spontanéité et de créativité, fabriquent effectivement pour beaucoup un travail sans joie dont le seul intérêt consiste en un moyen de se sustenter. Ils sont alors de plus en plus nombreux à refuser de gaspiller leur vie à occuper un **emploi vide de sens**. Ils décident d'exister autrement ; le travail n'est plus au cœur de leur quotidien.

Les nouvelles formes de non-travail

Ainsi donc le travail, ce fait social total, ne semble plus relever de l'évidence. L'absence d'emploi jusqu'à présent frappée d'un lourd stigmata est aujourd'hui choisie par certains, de manière transitoire ou définitive.

Les « détravailleurs »

Ils travaillent moins pour vivre mieux. Ce sont la plupart du temps des **diplômés** qui ne souhaitent pas sacrifier leur équilibre comme ce fut le cas pour leurs parents. Ils ont une grande conscience écologique et perçoivent avec lucidité la relation entre suractivité humaine et désastre environnemental. Ils ne veulent plus contribuer à alimenter ce système destructeur.

Les démissionnaires

Ils quittent leur travail du jour au lendemain. Ce phénomène est massif aux États-Unis : il se nomme la **grande démission**. Cette tendance arrive en France. Avec un taux de chômage qui n'a jamais été aussi bas depuis plus de dix ans, les salariés peuvent espérer une meilleure écoute de leurs besoins : un travail mieux rémunéré, avec plus de sens. Il est urgent pour les dirigeants de questionner leurs techniques de marketing RH (qui ne fidélisent qu'à court terme) pour repenser en profondeur un nouveau rapport au travail.

Les très jeunes retraités

Ils prennent leur retraite à cinquante, quarante, voire même trente ans, s'inspirant du **mouvement FIRE** né dans les années 2000 aux États-Unis. Ils prônent l'indépendance financière et une **retraite précoce** ; le principe défendu est de vivre de manière frugale pendant ses années de travail pour épargner le plus possible. La somme ainsi placée servira de retraite pour vivre durant les années de liberté sans travail.

Vers un meilleur équilibre de vie

Dans les trois cas, c'est toujours un meilleur **équilibre de vie** qui est recherché. Il est important ici de rappeler que certains pays ont des modes de fonctionnement qui permettent aux salariés de développer un véritable équilibre vie professionnelle/vie personnelle. C'est par exemple le cas de la Suède. Seul 1% de la population active suédoise effectue des **heures supplémentaires**. Un taux qui compte parmi les plus bas des pays de l'OCDE. Il reste ainsi aux Suédois du temps de vie en dehors du travail, là où la France est championne du présentisme.

Pour aller plus loin, de nombreuses entreprises ont adopté la **semaine de quatre jours** et pour beaucoup les effets sont très satisfaisants : moins de démissions, d'absentéisme, de maladies professionnelles, plus de satisfaction au travail. Alors pourquoi ne pas l'envisager comme une solution généralisable ?

Rappelons-nous que le week-end a été créé au début du XXème siècle, et que dès cette époque certains économistes étaient favorables à un allongement de celui-ci d'une journée supplémentaire. **Ce débat est plus que jamais d'actualité aujourd'hui, cette répartition du temps de travail apparaissant comme une solution valable pour ralentir le changement climatique.** ■

Deborah Romain-Delacour, docteure en psychologie sociale et psychologue du travail.

Réfléchir avant d'écrire



Dans un mail adressé par le CSE aux salariés concernant les chèques vacances, nous y lisons ce commentaire particulièrement maladroit :

« **Notez que les 30 plus bas salaires auront la chance de recevoir un carnet d'une valeur de 300 €.** » **Si vous ne le saviez pas, collègues qui êtes concerné.e.s, avoir un « bas salaire » est une chance !**

D'autre part, et s'il convient de saluer le choix fait par le CSE depuis plusieurs mandats de faire « plus » pour les bas salaires, rappelons que le budget socio-culturel de l'instance est calculé sur la masse salariale de l'entreprise et que, de ce fait, il s'agit de l'argent des salariés. ■